

Convenio Colectivo Comercio Textil de Huelva

ÁREA	Huelva	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	21001905012002	ACTUALIZACIÓN	2026/04/24
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 78 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-textil-de-huelva-de-huelva/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Textil. Última actualización a: 24-04-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 78 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 78/26 - 24/04/2026)

Código 21001905012002.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 2026 por CECA Comercio de Huelva y por la representación de las Centrales Sindicales UGT, CC.00. y FETICO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo modificado por el Decreto 110/2025, de 11 de junio; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía



modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, y demás disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

EL DELEGADO TERRITORIAL, JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes firmantes quieren subrayar la importancia de contribuir a la competitividad de las empresas y la estabilidad y calidad del empleo, en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva, apuestan decididamente por la negociación colectiva provincial y por el sistema de resolución de conflictos laborales de Andalucía.

Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este convenio, no sólo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los/as empresarios/as y sus trabajadores/as, sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento, que coadyuve a la generación de más y mejor empleo, así como a la mejora de la competitividad de las empresas onubenses.

Es por ello, que las partes firmantes, haciéndose eco de los acuerdos suscritos, tanto a nivel estatal como autonómico, por las patronales CEOE y CEPYME, y las centrales sindicales UGT y CCOO, acuerdan mantener presente en la negociación los referidos acuerdos con el único fin de conseguir la reactivación económica y la generación de empleo en la provincia de Huelva.

CAPITULO I ÁMBITO Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 1. Ámbito Territorial. Funcional y Personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y los/as trabajadores/as de la provincia de Huelva, cuya actividad principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros/as, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la antigua Ordenanza



de Comercio y que no hubieran excluido por Convenio Colectivo o Acuerdo, la aplicación de la misma.

Además, estarán comprendidos en este ámbito las empresas y trabajadores cuya actividad sea la de las empresas de merchandising, reposición y distribución de muestras, plataformas de distribución.

Estarán expresamente excuidos los sectores de Comercio de Alimentación y farmacias.

A título meramente enunciativo se entiende que el presente convenio afecta a las empresas cuyo CNAE's está comprendido entre los siguientes: 4611a14616, del 4618 al 4624, del 4641 al 4664, 4672, 4686, 4689,4690, 4712,4726,4730,4740,4751 al 4755 del 4771 al 4779, 4782 , 4791 y 4792.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente Convenio tiene vigencia desde el 1 de enero del 2025 con independencia de su fecha de publicación en el B.O.P., terminando el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 3. Prórroga y Preaviso.

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara o de no alcanzarse un acuerdo una vez denunciado el mismo, y a fin de evitar vacío normativo, hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo, mantendrá este convenio íntegramente su vigencia, independientemente de que las partes puedan alcanzar acuerdos parciales, hasta que entre en vigor el nuevo convenio.

Artículo 4. Compensación. Absorción v Garantías Personales.

Los beneficios otorgados por el presente convenio estimado en su conjunto, serán compensables y absorbibles con respecto a las condiciones que anteriormente rigieron por voluntaria concesión o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen con igual carácter, sin perjuicio de que respeten las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respecto en forma estrictamente "ad personam".

Artículo 5. Cláusula de Inaplicación de Convenio

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria que establecerá por si misma los procedimientos para solventar las discrepancias que surjan entre las partes y estará compuesta por:

Presidente/a: Persona que se elija de común acuerdo de las partes. Vocales: Cuatro por cada una de las partes.

Asesores/as: Serán designados libremente por cada una de las partes. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio colectivo.

Asesoramiento y emisión de informes en relación con las categorías profesionales no regulada.

Intervención mediadora en los con actos colectivos. Las empresas estarán obligadas a informar a la Comisión Paritaria de su intención de iniciar los procedimientos colectivos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, en especial los referidos a los arts. (40, 41, 47, 52 y 82.3) en los mismo términos y plazos que a la autoridad laboral, la representación legal de los trabajadores o a estos directamente.

La · Comisión estará facultada para incorporar al convenio acuerdos que pudieran alcanzarse en el ámbito estatal.

En general todo aquello que se le encomiende en este Convenio.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizara en ningún caso la posibilidad de acudir a la jurisdicción competente. Se fija como dirección de la comisión Paritaria los siguientes domicilios:

CCOO: Avda. Martín Alonso Pinzón, nº 7 – 3ª planta UGT: c/ Puerto, nº 28

FETICO: C/ Alcalde José María Amo nº 2, 2ª planta FOE: Avda. de la Ría, nº3- 4ª planta

CAPITULO II CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7. Criterios Generales.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados/as en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y convenio general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación, aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los/as trabajadores/as.

Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la



realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores/as y sin que se produzca discriminación por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Las categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en las tablas salariales.

Artículo 8. Factores de Valoración.

En la clasificación de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio al Grupo Profesional y por consiguiente, la asignación de una categoría profesional se ha ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas:

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de las tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 9. Clasificación Profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen



con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los/as trabajadores/as serán asignados/as a una determinada categoría profesional, según cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades que deban desempeñar.

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios Generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros/as empleados/as. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Reponedor/a: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará al/a la cliente/a sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Personal de servicios: Es la persona que tiene como misión vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga. También se encuadran el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

- Ayudante de venta y servicios: Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza bajo la dirección de un/a superior funciones sencillas dentro de su área, colaborando con las personas afectas en sus distintas especialidades.

Auxiliar administrativo/a: Es la persona que bajo la dependencia de un/a superior realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia, gestión de contabilidad.

Ayudante operador: Es la persona que utiliza las operaciones y tareas necesarias para la conversión de soportes de datos.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, Bachiller o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Oficial administrativo/a: Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de



carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, conocimientos de contabilidad, liquidación de seguros sociales, etc....

Comercial: Es quien, por cuenta de la empresa, realiza dentro o fuera de sus establecimientos, gestiones, visitas de índole comercial.

Vendedor/a: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Realiza el cobro de los artículos cuya venta le está confiada. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento, orientará al público en sus compras.

Conductor/a - Repartidor/a: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características y efectúa el reparto y el cobro.

Decorador/a: Es la persona que, con cierto grado de conocimientos ornamenta interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta, pudiendo realizar por sí mismo los elementos necesarios como pueden ser rótulos, carteles o trabajos semejantes.

Ayudante programador: Prepara los datos para pruebas informáticas y supervisa los resultados.

Secretario/a: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de un/a superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia, concierne entrevistas, tiene conocimientos de contabilidad, atiende el teléfono, etc...

Oficial: Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo pueden tener a su cargo ayudantes.

Cajero/a autoservicio: Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa. Realiza el conteo.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Decide sobre un conjunto amplio de empleados/as y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Jefe/a de sección, 2º encargado/a o equipo: Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un/a superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos de un equipo, ejerciendo funciones de mando.

La figura de 2º encargado/a existirá en aquellos centros de trabajo donde haya 10 o más trabajadores/as a jornada completa. Para alcanzar el cómputo de los 10 trabajadores/as a jornada completa, en el caso que en



estos centros existan jornadas parciales, se procederá a la suma de estas jornadas parciales hasta_ alcanzar jornadas completas.

Técnico analista de sistemas: Es la persona que desarrolla un programa, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, documenta su trabajo y determina la técnica óptica a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados.

Jefe/a de unidad: Es la persona responsable de un establecimiento. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos, realiza el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro.

GRUPO PROFESIONAL 0

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en 10 departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. En que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Jefe/a de Sector: Es la persona que dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o servicios de varias secciones.

Director/a: Es la persona que dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

Artículo 10. Adaptación del Antiguo Sistema de Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Al objeto de propiciar una mejor adaptación del nuevo sistema de clasificación profesional se aplicará la tabla de equivalencia entre categorías antiguas y nuevas que aparecen en el Anexo I.

Artículo 11. Movilidad funcional.

El/la trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del/de la empresario/a o persona en quien éste/a delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en los artículos 22.4 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la movilidad funcional que pudiera producirse en sentido ascendente (funciones de Grupo superior, en orden jerárquico) llevará aparejado el percibo de la diferencia salarial entre el Grupo Profesional de origen y



la correspondiente al Grupo Profesional que efectivamente desempeñe.

CAPITULO III CONTRATACIÓN

Artículo 12. Períodos de Prueba.

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los Grupos Profesionales.

GRUPO I: 1 mes

GRUPO II: 2 meses

GRUPO III y 0: 6 meses

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, siempre y cuando las referidas situaciones no superen el cincuenta por ciento del periodo de prueba pactado, en cuyo caso sí quedará interrumpido por el tiempo que supere dicho porcentaje.

Todo ello salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Artículo 13. Contratación de personas con discapacidad.

En base al cumplimiento estricto del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, todas las empresas afectadas por este convenio, de 50 o más trabajadores, reservarán un 2% de sus puestos de trabajo a cubrir con personas con discapacidad o cumplirán las medidas alternativas establecidas en la Ley.

Artículo 14.- Modalidades de Contratación

A) Contrato indefinido

El contrato de trabajo en el sector del Comercio U n i c o de Huelva se presupone realizado con carácter indefinido.

B) El Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.



Se entenderá por circunstancias de la producción:

8.1. El incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses.

8.2. Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último cuatrimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

C) Contrato formativo.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será del 70 por ciento para el primer año de vigencia del contrato y 80 por ciento para el segundo año de vigencia del contrato del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

D) Contrato Fijo-Discontinuo

Son aquellas personas contratadas con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores o norma vigente en cada momento.

La prestación del trabajo, por su naturaleza, puede ser intermitente, y a que dependerá de los periodos ciertos, determinados o indeterminados.

Este personal deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizarlos trabajos o funciones, propias de su categoría y profesión, por la que haya adquirido tal condición teniendo preferencia respecto del personal eventual.

Se establecerán los criterios y objetivos formales por los que debe regirse el llamamiento que serán los siguientes:

El llamamiento podrá realizarse por cualquier método admitido en Derecho que permita dejar constancia formal de la notificación efectuada al trabajador. Expresamente, las partes firmantes acuerdan que el llamamiento deberá realizarse mediante dos llamadas telefónicas además de mediante correo electrónico, burofax, correo certificado, SMS, WhatsApp, o cualquier otro medio de análoga naturaleza a los indicados.

A estos efectos, la persona trabajadora estará obligada a facilitar a la empresa los datos personales que resulten necesarios para poder efectuar el llamamiento, comprometiéndose expresamente a comunicarle cualquier cambio o variación que se produzca en los referidos datos (en especial, los relativos al domicilio habitual, correo electrónico y teléfono móvil).

El llamamiento deberá efectuarse de forma general con un plazo de 5 días mínimos de antelación. No obstante, si se dieran causas excepcionales, urgencias o imprevistos en la empresa, el plazo de llamamiento será de 2



días como mínimo.

El llamamiento se llevará a efecto en función de las necesidades de la empresa y de acuerdo con las características del puesto de trabajo a cubrir y las funciones que la persona trabajadora tiene que desarrollar.

El contrato fijo discontinuo se podrá formalizar a tiempo parcial por un periodo de trabajo no inferior a cinco meses al año, a excepción de aquellos establecimientos cuya actividad sea inferior a ese periodo y, por tanto, el periodo mínimo será el que el citado establecimiento permanezca abierto.

A través de una novación contractual, voluntaria para las personas trabajadoras, se consolidarán el 50% de las horas complementarias y de los incrementos temporales de horas contratadas que se realicen anualmente.

La jornada de los fijos discontinuos a tiempo parcial no podrá ser inferior a veinticuatro horas semanales.

En la misma línea de promover un empleo de calidad en el sector del comercio de la provincia, para el caso de que se vaya a producir una nueva contratación a tiempo completo en alguna empresa del sector, esta tomará especialmente en cuenta para cubrir la nueva contratación la solicitud del personal ya existente en situación de contratado/a a tiempo parcial o fijo discontinuo, para ello deberá informarles, con antelación suficiente, de la apertura del proceso de selección.

Artículo 14 bis.

Previa aceptación de las personas trabajadoras, se consolidarán el 50% de las horas complementarias que se realicen a lo largo de cada anualidad de forma que pasarán a incrementar las horas ordinarias de contratación.”

CAPITULO IV. SALARIO

Las retribuciones de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas en su caso en el Salario Base de Grupo y los complementos del mismo.

Artículo 15.1. Salario Base de Grupo.

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al/a la trabajador/a en función a su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente convenio.

Artículo 15.2. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del/de la trabajador/a.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:



Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del/de la trabajador/a. Tendrán las mismas características que el Salario Base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.

Puesto de trabajo: Son aquellos que percibe el/la trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe el/la trabajador/a por razón de una mayor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para los años 2025, 2026, 2027, 2028



Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año **2025**, resultantes de actualizar al SMI al Grupo I +1%, actualizar SMI +3% al grupo II aplicar el 3% al Grupo III y 0 sobre las tablas de salarios de **2024**

GRUPOS PROFESIONALES	EUROS/MES	EUROS/HORA
I	1116.11	9.34
II	1138.21	9.53
III	1232.91	10.32
0	1383.07	11.58

Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año, **2026**, resultantes de aplicar el 3% sobre las tablas de salarios de **2025**.

GRUPOS PROFESIONALES	EUROS/MES	EUROS/HORA
I	1149.59	9.62
II	1172.35	9.81
III	1269.90	10.63
0	1424.56	11.92

Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año **2027**, resultantes de aplicar el 3% a las Tablas de Salarios de **2026**.

GRUPOS PROFESIONALES	EUROS/MES	EUROS/HORA
I	1184.08	9.91
II	1207.52	10.11
III	1308.00	10.95
0	1467.3	12.28

Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año **2028**, resultantes de aplicar el 3% a las Tablas de Salarios de **2027**.



GRUPOS PROFESIONALES	EUROS/MES	EUROS/HORA
I	1219.60	10.21
II	1243.75	10.41
III	1347.24	11.28
0	1511.32	12.65

El Salario Base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los/as trabajadores/as que actualmente prestan servicio, como a los/as trabajadores/as que ingresen o reingresen en la Empresa.

Artículo 17 Incremento Salarial

Para el año 2025, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este Convenio, según ya consta en el mismo, consiste en actualizar al SMI al Grupo I +1%, actualizar SMI al grupo II +3% y aplicar el 3% al Grupo III y 0 sobre las tablas de salarios de 2024.

Para el año 2026, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este Convenio, según ya consta en el mismo, consiste en el 3%.

Para el año 2027, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este Convenio, según ya consta en el mismo, consiste en el 3%.

Para el año 2028, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este Convenio, según ya consta en el mismo, consiste en el 3%.

Artículo 18. Complemento “Ad Personam”.

Las partes firmantes del presente Convenio, acordaron suprimir complemento personal de antigüedad en el año 2000 de forma que los/as trabajadores/as que a fecha 1 de enero de 2000, percibían el complemento d antigüedad conforme al sistema que preveía la norma colectiva aplicab anteriormente, vieron sustituido dicho concepto retributivo por un complemento “ad personam”, de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable.

Todos los/as trabajadores/as con contrato en vigor a 1 de enero del 2000 que se encontraban en trance de adquisición de un cuatrienio de antigüedad, sin haberlo alcanzado aún, a la firma del convenio en dicho año consolidaron la parte proporcional de dicha cuantía.

Dicho complemento se incrementará en los años sucesivos, en el mismo tanto por ciento anual, que se pacte para el incremento salarial de cada año.

Este complemento se devengará, para los/as trabajadores/as que tuvieron derecho a él, junto con el Salario



Base en las Pagas Extraordinarias tal y como se venía percibiendo el concepto de “antigüedad” con anterioridad.

El sistema de complemento “ad personam”, sustituye el concepto de “plus de antigüedad” de tal forma que fijado dicho complemento, no se podrá pactar pluses que puedan tener su origen en los años de permanencia en la empresa, en el supuesto trabajo, tiempo en la prestación de servicios o cualquier otro de naturaleza análoga, ni se devengarán aumentos sobre el mismo, diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial.

Artículo 19. Gratificaciones Extraordinarias.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir de la empresa en la que prestan sus servicios, tres pagas extraordinarias, fijadas cada una de ellas en una mensualidad de salario base más el complemento “ad personam” previsto en el artículo 21 del texto de este convenio, y los complementos personales que hubiere.

La empresa seguirá respetando aquellas condiciones que tienen los/as trabajadores/as más beneficiosos sobre esta materia.

Los devengos de dichas pagas serán los siguientes:

Paga de Marzo: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Paga de Julio: Del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso. Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Serán prorrateadas siempre que así se decida entre la empresa y los/as trabajadores/as durante los primeros quince días del año natural y para el año completo.

Artículo 20. Plus de Frío.

Ambas partes acuerdan someterse a lo establecido en la Legislación Laboral vigente del sector.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, siempre que entre sus cometidos esté el de hacer uso de dichas cámaras, independientemente del tiempo que permanezca en las mismas, con independencia de que debe estar dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirá por parte de la empresa este plus de cuantía del 30% del salario base de grupo.

Artículo 21. Nocturnidad.

Desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas, se abonará un plus de nocturnidad, consistente en el 30% sobre la hora ordinaria, y el 50% cuándo coincida con un día festivo.

Artículo 22. Ayuda de Estudios.

Se establece que las empresas concederán en el mes de septiembre una ayuda, por importe según cuadro adjunto, a todo/a trabajador/a por cada hijo/a con discapacidad que se encuentre en esta situación, mientras permanezca en Centros Especiales o no, o que realicen estudios guardería, Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Módulos Formativos y estudios superiores (grados).

AYUDA A HIJOS/AS DISCAPACITADOS/AS	IMPORTE EN EUROS
2025	331.15
2026	341.08
2027	351.31
2028	361.85

Las empresas abonarán, antes de la finalización del último trimestre del año, una ayuda, por importe según cuadro adjunto, a todos/as los/as trabajadores/ras acrediten efectuar estudios de primaria, Secundaria, Bachillerato, Módulos Formativos y estudios superiores (grados).

AYUDA A TRABAJADORES/RAS	IMPORTE EN EUROS
2025	371.74
2026	382.89
2027	394.38
2028	406.21

A los/as trabajadores/ras que tengan hijos/as estudiando en cualquiera de los grados anteriores, siempre que no sean mayores de 18 años, se les concederá una ayuda por hijo/a, según cuadro adjunto, para todos los grupos profesionales, siendo necesario acreditar la realización de tales estudios en centros de enseñanza reconocidos, dicho abono se efectuará en el mes de octubre.

AYUDAS A HIJOS/AS QUE ESTUDIEN	IMPORTE EN EUROS
2025	114.89
2026	118.34
2027	121.89
2028	125.55

Artículo 23. Plus de Transportes.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a un Plus de Transportes consistente en el importe, en cada momento, de cuatro billetes de autobús por día de trabajo. No tendrán derecho a este plus, los/as trabajadores/as que realicen el transporte en vehículos de la empresa.



Artículo 24. Desplazamientos y Dietas.

Si por necesidades de la empresa, un/a trabajador/a se tiene que desplazar a otra localidad, se establecen los siguientes importes y conceptos, según cuadro adjunto. Cuando los gastos en caso de pernoctar fuesen superiores a la cantidad establecida, la empresa previa justificación abonará el importe que corresponda.

AÑOS CONCEPTOS	Y	POR DESAYUNO	CON UNA COMIDA	CON DOS COMIDAS	COMPLETO CON PERNOCTACIÓN
2025		2.70	15.98	31.98	50.23
2026		2.78	16.46	32.94	51.74
2027		2.86	16.95	33.92	53.29
2028		2.95	17.46	34.94	54.89

CAPITULO V JORNADA

Artículo 25. Distribución de la Jornada.

La jornada máxima laboral anual será de 1792 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en este artículo.

1. Durante los meses de noviembre-diciembre de cada año, las empresas establecerán el calendario laboral para el año siguiente previa consulta con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as si los hubiere, y en su defecto con los/as trabajadores/as. La distribución y ejecución de la jornada anual, tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Aquellas empresas que no hagan el calendario laboral conforme a lo dispuesto en este apartado mantendrán la jornada ordinaria y no podrán distribuir la jornada según lo dispuesto en el punto 3 de este artículo.

1. bis Cuando exista un exceso de jornada, la devolución de la misma para su disfrute, será elegida por el/la trabajador/a, salvo imposibilidad debidamente justificada por la empresa.

2. La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábado. El descanso mínimo de la jornada partida será al menos de dos horas.

Cuando la jornada laboral sea ininterrumpida, se considerará horario de mañana hasta las 16:00 horas.

En jornada diaria continuada deberá establecerse un período de descanso durante la misma de treinta minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial tendrán derecho al mismo descanso antes descrito en proporción al tipo y tiempo de trabajo, siempre que su jornada continuada sea de 5 o más horas diarias.

3. La jornada máxima diaria será de nueve horas y mínima de cuatro horas durante: Enero y los diez primeros



días de febrero.

Semana Santa.

Julio y los diez primeros días de agosto. (Feria).

En los establecimientos situados en la costa desde el 15 de junio al 30 de septiembre.

Diciembre.

4. Los/las trabajadores/as disfrutarán de día y medio ininterrumpido de descanso que podrán ser la tarde del sábado y el domingo o bien éste y la mañana de lunes. El trabajador/a podrán acumular el medio día descanso semanal para su disfrute en otro momento, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del medio día libre con festivo, que será de libre elección por el trabajador/a, siempre y cuando no coincida más del 5% de la plantilla en el mismo período de descanso.

En los centros de trabajo de 10 o más trabajadores/as, éstos/as disfrutarán de dos días de descanso semanal ininterrumpidos.

Durante los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral será un día hasta las 18:00 horas.

Cuando por disposición legal se autorice la apertura de los establecimientos en domingos o festivos y éstos realicen dicha apertura, la asistencia al trabajo de dichos días será voluntaria para el/la trabajador/a. Las partes se comprometen a planificar con antelación la posible apertura de los establecimientos comerciales, con la intención de cubrir las necesidades para el desarrollo de su actividad. La asistencia se compensará con un día de libre disposición y designación por los trabajadores/as, siempre y cuando no coincida más del 5% de la plantilla en el mismo período de descanso, y la compensación económica de 13€/hora de las trabajadas en domingo o festivo, o no descansar el día, siendo abonadas las horas trabajadas a 18 €/hora.

Los/as trabajadores/as que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo una cantidad superior a la anteriormente reseñada por asistir los domingos o festivos autorizados a los centros de trabajo, mantendrá dicha cantidad como condición más ventajosa.

5. De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la consulta con la Representación Social de los Trabajadores. En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social y la Inspección de Trabajo.

En aquellas empresas donde la persona trabajadora no tenga acceso directo e inmediato a su registro de jornada, incluido un resumen escrito de la misma efectivamente desempeñada por períodos no superiores a un mes y en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma, se entregará dicho resumen al trabajador/a y a la RLT.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente



a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación del trabajo, se compensarán mediante descanso por cada hora que exceda de la jornada anual, a fijar de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a afectado/a y la Dirección de la empresa. Si en el primer trimestre del año no se han compensado o acordado su disfrute, esas horas de exceso se considerarán horas extraordinarias abonándose con un recargo del 150% sobre la hora ordinaria respectiva, bien en descanso o en metálico, a fijar de mutuo acuerdo entre empresas y trabajador/a.

Artículo 26. Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las Horas Extraordinarias habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento del/de la trabajador/a, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

De común acuerdo entre Empresa y representantes legales de los/as trabajadores/as o, en defecto de estos/as, con los/as propios/as trabajadores/as afectados/as, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria respectiva, calculada acorde con la fijada en la Tabla Salarial de este Convenio Colectivo, para cada uno de los Grupos Profesionales

Artículo 27. Vacaciones.

Los/as trabajadores/as acogidos/as al presente convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 31 días naturales, pudiendo fraccionarse en dos periodos de mutuo acuerdo entre trabajador/a de empresa, no sustituibles por compensación económica, de los que al menos uno de los dos periodos deberá coincidir con el periodo estival, considerándose como tal desde el 25 de junio hasta el 30 de septiembre.

Las vacaciones no podrán iniciarse en domingo, festivo o día libre, iniciándose preferentemente en Lunes. Si fuese día libre o festivo, el comienzo será el siguiente día laborable para el trabajador.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una situación de suspensión por incapacidad temporal o de otra contingencia que precisara hospitalización, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a tales periodos de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda, fijándose de mutuo acuerdo otro periodo de disfrute en los términos establecidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de I.T. por maternidad se podrán disfrutar las vacaciones a continuación de recibir el alta médica.



Las retribuciones que percibirán los/as trabajadores/as durante este periodo vacacional serán el Salario Base de Grupo y los Complementos Personales que el/la trabajador/a viniera percibiendo.

Artículo 28. Licencias Retribuidas.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas, a partir del primer día siguiente laborable:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días laborables en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que se produzca el mismo fuera de la localidad de residencia se ampliará en un día más.

Esta licencia se ampliará en dos días más en caso de fallecimiento del cónyuge o parientes de primer grado de consanguinidad, sin que en el presente supuesto se aplique la ampliación prevista en el párrafo anterior si el fallecimiento se produzca fuera de la localidad de residencia.

c) Cinco días laborables en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, tanto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad como convivientes ampliables en dos días más si se necesitase realizar un desplazamiento de, al menos, 70 Km. Este permiso se podrá disfrutar en tanto persista el hecho causante, en días consecutivos o de forma discontinua.

Cuando se trata de un ingreso de larga duración de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y personas convivientes se tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de dos días laborables, siempre que hayan transcurrido veinte días desde el disfrute de la primera licencia. También se tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido veinte días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que en ambos casos sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Dichos días podrán ser disfrutados de manera interrumpida siempre que perdure el hecho causante.

d) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad si se produce en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo, dos si es fuera de la localidad abarcando a provincias limítrofes y tres días en el resto.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Un día de asuntos propios. Para su disfrute será necesario solicitarlo con un preaviso de 7 días naturales de antelación. Esta licencia no podrá coincidir ni con el inicio ni con el fin del período de vacaciones del trabajador ni coincidir con el anterior o posterior a un festivo. Este permiso no podrá ser concedido para la misma fecha a más de un 5% de la plantilla del centro de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, según las disposiciones vigentes.

h) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica de atención primaria o especialista, debidamente justificado. A los/as trabajadores/as que por prescripción de su médico tenga que acudir a centro o



establecimiento sanitario, situado a más de 25 Km de su localidad de residencia, se le abonará la jornada completa previo justificante médico.

i) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes públicos u oficiales.

j) Cinco días laborables en cómputo anual para la realización de trámites de adopción y acogimiento sólo por una sola vez durante toda la relación laboral.

k) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de un permiso retribuido para asistir a la consulta médica al objeto de acompañar a sus hijos/as menores de dieciséis años y familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por edad y/o enfermedad necesiten de acompañamiento, de dieciséis horas al año, que deberán ser justificadas y que no son recuperables ni acumulables por años.

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

m) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que aparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Las parejas hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente artículo, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley.

Artículo 29. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la



posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva el derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los tres primeros años.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por la naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres a los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

4. Excedencia por violencia de género o para víctimas del terrorismo: Las víctimas de violencia de género o que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la empresa. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.



CAPITULO VI SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 30. Reconocimiento Médico.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo correr los gastos, incluyendo los desplazamientos que el reconocimiento médico pueda suponer, de parte de la empresa. El reconocimiento médico de las personas trabajadoras se realizará, cuanto menos, una vez al año que se realizará dentro de la jornada laboral o se compensará en la misma.

Artículo 31. Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad temporal, derivada de accidente o enfermedad común o profesional, las empresas abonarán a sus trabajadores/as una indemnización complementaria que cubra hasta el 100% del salario total del Convenio, incrementado en su caso por el complemento “ad personam” que aparece en el artículo 21 del presente convenio.

El derecho al percibo de esta indemnización nace a partir del cuarto día, si la baja requiriese hospitalización se percibirá el 100% desde el primer día.

Artículo 32. Protección al Embarazo y Lactancia.

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara y dentro de las posibilidades de organización

1 trabajo. Este cambio de puesto de trabajo, no supondrá modificación de su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su puesto original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a situación de IT tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, este derecho se podrá sustituir por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por un permiso de dieciséis días consecutivos, que deberá disfrutarse en todo caso con anterioridad a que el hijo/a cumpla los nueve meses de edad. Este permiso constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno/a de los/as progenitores/as en caso de que ambos/as trabajen.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.



Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 33. Igualdad de trato. Acoso Sexual y Acoso Laboral.

Los/as trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados/as. con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores/as de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico o verbal o no verbal), inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres y hombres en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los/as representantes de los/as trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Siguiendo este compromiso, aquellas empresas con más de 250 trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley 3/2007.



Se entenderán por acoso psicológico o mobbin aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar de trabajo y toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual o psicológico entre compañeros/as, tendrán la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

CAPITULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 34. Uniformidad.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as dos uniformes al año. Reponiéndose en la medida de su deterioro. A los/as trabajadores/as que realicen exclusivamente funciones de almacenaje las empresas les facilitarán el calzado adecuado para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 35. Póliza de Seguros.

Las empresas afectadas por el presente convenio, abonarán a sus trabajadores/as, o en su caso, a sus derechohabientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidentes o no de trabajo, una indemnización, según año y cuantía relacionados en el cuadro adjunto.

PÓLIZA DE SEGUROS	IMPORTE EN EUROS
2025	32510.96
2026	33486.29
2027	34490.88
2028	35525.61

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o incapacidad, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, u ocurra a resultas por consecuencia de accidentes sufridos durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Excepcionalmente podrá ampliarse el periodo de cobertura si la baja del/de la trabajador/a afectado/a por la póliza se produce con posterioridad a la extinción de la relación laboral y tan solo durante ese periodo de tiempo.

El incremento de la indemnización con respecto a la establecida en el convenio anterior, entrará en vigor transcurrido 15 días desde la publicación de este convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia.



Se entiende que la única obligación de la empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

Artículo 36. Premio de Fidelidad y Constancia en la Empresa.

Al personal que cese voluntariamente con al menos 60 años y 10 de antigüedad al servicio de la empresa, se le concederá un premio de fidelidad y constancia cuya compensación se relaciona a continuación.

60 años	6 meses de vacaciones
61 años	5 meses de vacaciones
62 años	4 meses de vacaciones
63 años	3 meses de vacaciones
64 años	2 meses de vacaciones
65 años	1 mes de vacaciones

En todos los casos, las vacaciones deberán ser disfrutadas con anterioridad al cese.

No disfrutarán de las vacaciones pactadas, aquellos/as trabajadores/as que cesen en las empresas por motivo de despido o por causas objetivas.

Artículo 36.bis. Plus compensatorio para el desarrollo de Políticas Sociales.

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...- debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Así, se conseguirá generar una cultura de implantación de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.

Para ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, conforme a lo contenido en este artículo, a la realización de un "Programa o Plan de actividades de información, formación y asesoramiento en materia de Políticas Sociales" dirigido a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas actividades.



Este Programa de actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se podrá desarrollar a través de dos vías:

a) Asociativamente y de forma colectiva en sus respectivos ámbitos por la Asociación Empresarial CECA Comercio Huelva (Huelva Comercio) como organización empresariales más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT, CC.00 y FETICO como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.

b) Individualmente por las empresas, bien de forma directa bien recurriendo a operadores externos en formación y consultaría suficientemente acreditados.

Para el caso de una ejecución individual y directa de las Políticas Sociales, las empresas contarán con algún integrante de la plantilla formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa*.

Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que las empresas deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del trabajador en caso que no acrediten su adhesión en la organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, a través de la cual podrá participar asociativa y colectivamente en las actividades programadas por aquella y recibir por ésta los servicios de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales, o en caso que no acrediten una planificación y ejecución de referidas actividades realizadas directa e individualmente por ellas.

Se acreditará la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:

- Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Huelva, es decir la ASOCIACION PROVINCIAL CECA COMERCIO HUELVA (HUELVA COMERCIO), que desarrollará asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

La ASOCIACION PROVINCIAL CECA COMERCIO HUELVA (HUELVA COMERCIO}, a solicitud de cualquiera de los miembros de la Comisión Paritaria, elaborará una Memoria de las actividades realizadas en estas materias, incluidas sus actuaciones representativas y de interlocución en materia de políticas sociales.

- Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Acreditación del cumplimiento del requisito inicial de contar con una plantilla superior a 6 personas.

- Acreditación de la existencia de un miembro del personal que cuente con la formación de Agente de Igualdad y que dispone de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas.

- Presentación a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de 2 meses desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, quien resolverá sobre la suficiencia del mismo con su visado, que tendrá validez anual.



Semestralmente, y para aquellos planes o programas de actividades que hayan sido visados por la Comisión Paritaria, el Agente de Igualdad de la empresa presentará a la referida Comisión informe por escrito de las actividades del Plan ejecutadas acompañado de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades. Las empresas de nueva constitución dispondrán igualmente de un plazo de 2 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación para solicitar el visado a la Comisión Paritaria.

Los Planes o Programas de actividades que se realicen directa o individualmente por las empresas deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

- Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberá realizarse un mínimo de 12 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión a los trabajadores.
- Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona y cualificación que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales y mecanismo para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.
- Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 3 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla... , indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.

La Comisión Paritaria podrá visitar la empresa y mantener entrevistas con el personal o su representante a los efectos de comprobación de las actividades realizadas.

Artículo 37. Desconexión Digital

Según el artículo 18 del Real decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en conexión con el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo previsto en este artículo.

Es por ello por lo que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, que no pueda esperar al día siguiente, y siempre de acuerdo a la responsabilidad del puesto de trabajo y las funciones concretas a desarrollar, expresamente se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder a las llamadas telefónicas, emails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Este derecho se garantizará independientemente de la modalidad de la jornada laboral

La persona trabajadora no podrá ser discriminada en su promoción, recriminada por el ejercicio del derecho a la



desconexión digital.

CAPITULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La empresa podrá sancionar las acciones u omisión es punibles en que incurran los trabajadores/ras, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 38. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos en un mes.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 39. Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de cuarenta minutos en un mes.

Simular la presencia de otro/a trabajador/a fichando o firmando por él/ella.

Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.

Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la



empresa a no ser que exista autorización. sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada
La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.

La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

La continuada y habitual falta de aseo. y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

El uso de medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos para asuntos particulares, sin la debida autorización de la empresa.

La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave.

Artículo 40. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes.

Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año. La simulación de enfermedad o accidente.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con otros/as trabajadores/as o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del/de la trabajador/a legalmente reconocido/a. En caso de que se derive un perjuicio grave para el/la subordinado/a supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as, así como a los/as compañeros/as subordinados/as.

La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.



Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

Artículo 41. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al/a la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Artículo 42. Sanciones Máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves.- Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 43. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a lo diez días, para las faltas graves a los veinte días las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en la Plantilla como elemento básico y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios/as.

La empresa respetará el derecho a todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los/as trabajadores/as y afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones si las condiciones del centro de trabajo lo permiten, recaudar cuotas y distribuir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida y fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.



En las empresas o centros de trabajo existirá un tablón de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copia de la misma a la Dirección o titularidad del Centro.

Artículo 44. Horas Sindicales.

Los/as delegados/as de personal sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por leyes, tendrán las siguientes garantías:

Disponer de crédito de horas mensuales que la ley determina, incrementado en 20 horas mensuales cuya acumulación será por periodos trimestrales (3 meses).

En las empresas con más de un/a delegado/a, todos/as ellos/as podrán delegar sus horas sindicales en uno/a o varios/as compañeros/as por periodos trimestrales.

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de convenios colectivos, en los que sean afectados/as y por lo que se refiere a la celebración de sesiones a través de las cuales transcurren tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los/as Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los/as mismos/as a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Se podrá nombrar un delegado/a sindical en empresas a partir de las 150 personas trabajadoras en cómputo estatal. El crédito horario de dichos delegados sindicales será establecido legalmente adicionándole 20 horas sindicales mensuales que podrán ser acumuladas en periodos trimestrales.

Artículo 45. Práctica Antisindical.

En cuanto a lo supuesto de práctica, que a juicio de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Artículo 46.- Plan LGTBI

I. MARCO LEGAL

II. DISPOSICIONES GENERALES

1. Compromiso por la Igualdad
2. Ámbito de aplicación
3. Vigencia



4. Definiciones y ejemplos

5. Medidas

6. Política de divulgación

7. Protocolo de acoso

III. ANEXO 1. Compromiso de la Dirección

IV. ANEXO 2. Modelo de denuncia

V. ANEXO 3. Compromiso de confidencialidad

I. MARCO LEGAL

Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

II. DISPOSICIONES GENERALES

1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD

El objetivo del presente Plan es dar cumplimiento a la citada ley estableciendo conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI) en las empresas acogidas al presente convenio colectivo.

Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Las partes firmantes de este Convenio pretenden con este acuerdo, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación (Anexo 1). En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan se aplicará a la totalidad de las empresas acogidas al Convenio Colectivo para las Industrias de Comercio de Alimentación de la provincia de Huelva a partir de 50 trabajadores/as, entendiendo por tal a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en todos sus centros de trabajo, incluido el personal proveniente de Empresa de Trabajo Temporal.

3. VIGENCIA

El presente Plan LGTBI tendrá la vigencia del propio convenio, a contar desde su aprobación. Sin perjuicio de lo anterior, cada uno de los objetivos podrá ser alcanzado en diferentes momentos, por lo que la entrada en vigor



de las distintas medidas, y la duración de estas podrá variar en función de su consecución.

4. DEFINICIONES Y EJEMPLOS

Según la Ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

- Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados e generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o d género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables). El condicionamiento de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, acto de discriminación por razón de sexo.

5. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI

5.1 Determinación de las partes negociadoras

La Comisión de Igualdad estará integrada en la misma proporción por la representación legal de los trabajadores y la parte empresarial con el fin de aprovechar sus conocimientos, bagaje y experiencia en estos temas.

5.2 Medidas

- CLAÚSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Visibilizar el compromiso de las empresas acogidas a este Convenio con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización o Planificación:

Difusión del documento firmado de Compromiso por la Igualdad y no discriminación por parte de la empresa (Anexo 1).

-ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1. Formación a las personas que participan en los procesos de selección y de promoción del personal y/o Planificación:

Durante la vigencia del presente plan.

2. Elaboración de campañas de información y sensibilización a los responsables de sección y/o departamento sobre diversidad sexual y/o Planificación:



Siguiendo la dinámica que opera en las acciones del Plan de Igualdad, incluiremos en cada campaña informativa o formativa un módulo o sección dedicada al acoso LGTBI o se podrán potenciar estas acciones en fechas señaladas del colectivo LGTBI, por ejemplo:

- Día del Orgullo 28J, día de visibilidad trans 31M, etc.

- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

1. Difusión por parte de los responsables entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso y/ Planificación:

En el momento reciban formaciones o actualizaciones al respecto.

2. Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de las empresas sobre el contenido del presente protocolo, que garantice el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira y/o Planificación:

En el momento de su aprobación para toda la plantilla y se incluirá en la documentación que se facilita a los nuevos trabajadores. Figurará además en el área privada al que pueden acceder todos los trabajadores en cualquier momento.

-ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.

1. Inclusión del colectivo LGTBI en la Comisión de Igualdad a través de una persona que se preste de forma voluntaria. Esta figura ampliará la visión del resto de los miembros de la comisión y permitirá adaptar las medidas laborales para mejorar las condiciones de trabajo y el clima laboral al colectivo LGTBI y/ o Planificación:

La Comisión de Igualdad trabajará desde la aprobación del presente Protocolo con el objetivo de incluir esta figura en un plazo no superior al año.

2. Habilitar un canal informativo en el que de forma anónima puedan expresarse mejoras, denuncias u otro tipo de comentarios y/ o Planificación:

Se pondrá en marcha desde la aprobación del Protocolo.

- PERMISOS, BENEFICIOS SOCIALES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se revisarán los permisos y sanciones recogidas en Convenio para proceder a ampliación si no atienden a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas hecho LGTBI.

5.3 Procedimiento

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas. En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de Igualdad, se hará consulta vinculante a los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

6. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Con el fin de garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado/ a se van a utilizar los siguientes instrumentos de divulgación:

- Publicación del Protocolo dentro del propio Convenio Colectivo y obligación de las empresas de hacerlo público a todos/as sus trabajadores/as y· fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la



igualdad en las empresas.

- Incorporación del Protocolo al manual de acogida para nuevos trabajadores
- Entrega en mano a todos los empleados en los días posteriores a la aprobación del Protocolo
- Exposición del Protocolo en los tabloneros de anuncios.

7. PROTOCOLO DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Definición, ámbito de aplicación y vigencia Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral. También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que, aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

El protocolo de prevención y actuación por situación de acoso a las personas LGTBI tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar y solventar dicha situación, procurando en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas. Está dirigido a todos/as los/as trabajadores/as acogidos/as al Convenio Provincial de Comercio de Alimentación, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo, incluido el personal proveniente de Empresa de Trabajo Temporal.

El protocolo tiene una vigencia indefinida, sin que esto sea óbice a las revisiones periódicas o mejoras que se consideren.

- Responsabilidades:

La Comisión de Igualdad de las empresas es la responsable de la gestión global del procedimiento contenido en este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real. También debe velar por que se cubra la formación necesaria para garantizar una correcta implantación.

La Comisión de igualdad se encuentra en parte constituida por representantes legales de los trabajadores, así como por el responsable de Recursos Humanos, dotando así a estas partes la relevancia necesaria.

- Procedimiento de actuación:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, podrá presentar denuncia verbal o escrita (Anexo II) por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querrellarse por la vía penal.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de los/as trabajadores/as o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, y será dirigida al responsable de Recursos Humanos de la empresa.



El responsable de RRHH, en un plazo máximo de 3 días, convocará a la Comisión de Igualdad y expondrá la situación garantizando en todo momento la confidencialidad y los datos personales de las personas implicadas. En este momento comienza el procedimiento informal, garantizando un tratamiento serio; confidencial y diligente.

-Procedimiento informal:

El objetivo del procedimiento informal es solventar el problema de una forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación. Cualquier tipo de denuncia se tratará con seriedad, confidencialidad y prontitud.

La Comisión de Igualdad, nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente.

En un plazo máximo de 7 días desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la finalidad o no del desarrollo, y en consecuencia proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes.

En el caso de no encontrar una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal.

- Procedimiento formal:

Este procedimiento comienza cuando los procedimientos informales (traslado al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta) no son suficientes para la resolución del conflicto.

En este caso la Comisión de igualdad, activa en un plazo no superior a 3 días una fase instructora, con el nombramiento de un instructor/a, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren relevantes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y cualquier otra persona que se considere puede aportar información relevante.

La víctima si así lo desea solo tratará con el instructor/a.

En cualquier momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los representantes legales de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes. La figura instructora debe tener la capacidad y formación conveniente, y garantizar la imparcialidad y objetividad necesaria, por lo que no es preciso que sea miembro de la Comisión de Igualdad.

La comisión en este caso podría reforzarse con personal externo cualificado a tales efectos. Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna. Esta fase finaliza con la elaboración del informe de conclusiones, en un plazo máximo de 20 días, que sirva para la adopción de la decisión final. Esta decisión deberá ser puesta en conocimiento de las partes intervinientes.

- Cuando la persona denunciante es trabajadora y la persona denunciada es un cliente/proveedor de la empresa ante la denuncia formal, el procedimiento a seguir será el siguiente:

1. Se analizará internamente dicha situación y las medidas pertinentes provisionales a adoptar, por parte de la Comisión de Igualdad, y se nombrará



Se valorará lo siguiente:

- A Comunicación y traslado de la denuncia a la empresa de la persona denunciada.
- B. La separación física de las personas intervinientes.
- C. La posibilidad de que la persona denunciada deje de prestar servicios para la empresa.
- D. Otro tipo de medidas adicionales.

2. En el caso de que sea pertinente trasladar la denuncia a la empresa de la persona denunciada, se procederá a enviar dicha denuncia, solicitando que procedan a la investigación pertinente para el esclarecimiento de los hechos, poniendo a su disposición el contacto de la persona denunciante. Para esto último, será prescindible contar con la autorización previa por parte de la misma. ·

3. Se solicitará a la entidad empleadora de la persona denunciada que informe a la empresa de la conclusión del expediente de investigación, la cual podrá proponer, en su caso, la conveniencia de adoptar alguna medida adicional derivada de este expediente.

4. La empresa podrá decidir rescindir el contrato, si lo hubiera, con la Entidad empleadora de la persona denunciada, cuando considere que la misma ha actuado de mala fe o de manera no diligente y responsable en el procedimiento aquí descrito. La persona denunciante, si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada por la figura instructora, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

La persona responsable del Canal de Denuncia de la Empresa será informada de la finalización de las actuaciones. Seguimiento La Comisión de Igualdad se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad de la empresa.

- Principios que rigen los procedimientos de Instrucción:

El derecho al honor de las personas será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes en los procedimientos contemplados en el presente protocolo.

Por este motivo en todos los procedimientos se garantiza la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas, así como la confidencialidad de la información recibida.

Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto del anonimato, la confidencialidad y la no represalia, tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la investigación correspondiente.

Todas las personas implicadas en la instrucción del procedimiento firmarán el compromiso de confidencialidad detallado en el Anexo III.

Se recurrirá a un número de identificación y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que como consecuencia de las medidas adoptadas se realicen tanto internamente como a la representación de los trabajadores.

La apertura del procedimiento no limita a la víctima a emprender otras acciones externas a la empresa, y en tal caso, la Comisión de Igualdad apoyará a la víctima.



- Tipificación de faltas y sanciones:

Se basará en lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI para tipificar y sancionar las acciones que se produzca en las empresas.

III. ANEXO 1.- Compromiso de la Dirección de las Empresas acogidas al presente Convenio Colectivo:

Hacer público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización.

De acuerdo con este compromiso, las Empresas declaran que las actitudes de acoso o discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se comprometen a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso.
- Establecer un procedimiento para recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran recibirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias condicionamientos de su comportamiento o actitud. Para la consecución efectiva de este compromiso, se fomentará acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:
 - Formación: se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo. Se formará asimismo a una o varias personas en la instrucción de expedientes de acoso.
 - Difusión: se distribuirá entre todas las personas trabajadoras el protocolo de acoso.
 - Evaluación y seguimiento: Con carácter periódico se evaluará la efectividad del protocolo de prevención y acoso. Los mandos, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:
 - Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo;
 - Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito. En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas que se produzcan en este sentido, se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización representada por el Comité de Empresa y la Comisión de Igualdad.

IV. ANEXO 2.- Modelo de denuncia formal por acoso

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE (persona agraviada o terceros con aportación de indicios suficientes)



Nombre y apellidos: NIF: Telf. de contacto: E-mail: Categoría profesional: Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Exposición cronológica de los hechos, personas implicadas, tipo de conducta o soluciones adoptadas para finalizar con la situación expuesta, etc.) En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN

Nombre y apellidos: Telf. de contacto: E-mail: Categoría profesional: Puesto de trabajo: Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

V. ANEXO 3.- Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso

Don / Doña, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de la Empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso por orientación sexual o identidad de género que pudieran producirse, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso por orientación sexual o identidad de género.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento. Asimismo, declaro que he sido informado por la Empresa de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- Complemento de Protección Familiar del Sector Textil. Todo/a trabajador/a al/a la que haya sido reconocido/a por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones médico-farmacéuticas tendrá derecho a percibir, con cargo a la empresa, un complemento a la protección familiar mensual. Este reconocimiento recogido en el R.O. 1192/2012, de 3 de agosto, especifica la condición de asegurado/a en su art. 2.1: "Ser trabajador/a por cuenta ajena o por cuenta propia, afiliado/a a la seguridad social y en situación de alta o asimilada al alta".

Y todo ello de acuerdo con la siguiente escala:

Matrimonios sin hijos/as o con un hijo/a: el 15% sobre el salario base más el complemento "ad personam".

Matrimonios con dos o tres hijos/as: 16% sobre el salario base más el complemento "ad personam".

Matrimonio con cuatro o más hijos/as: 29% sobre el salario base más el complemento "ad personam".

Los padres o madres solteros/as percibirán los mismos complementos antes citados en función del número de



hijos/as. El referido complemento se abonará exclusivamente por hijos/as menores de dieciocho años o mayores incapacitados/as. En caso de que ambos cónyuges trabajen en empresas afectadas por este convenio, sólo percibirán el referido complemento uno de ellos/as.

Para la percepción del complemento se necesitará como mínimo un año permanencia en la empresa.

SEGUNDA.- Incapacidad Temporal en el Sector Textil.

Los/as trabajadores/as de este sector en situaciones de I.T. percibirán el 100% del salario real desde el primer día.

Esta cláusula será motivo de negociación en el próximo convenio.

RECOMENDACIONES DE LA CEA. CCOO Y UGT DE ANDALUCÍA A INSTANCIAS DE LA MESA DE TRABAJO CONSTITUIDA EN EL SENO DEL C.A.R.L.

PRIMERA.- Fomento de la Contratación Indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida" previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Ley 12/2001 y demás normas de aplicación.

SEGUNDA.- Medidas de Fomento de Empleo. En cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía.

Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as.

Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicaci^on lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as.



TERCERA.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos e individuales Laborales en Andalucía.

Los/as trabajadores/as y la empresa o empresas comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio/acuerdo de empresa, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajo de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- las empresas procederán a reclasificar a los/as trabajadores/as, de acuerdo con el nuevo sistema de clasificación previsto en el nuevo Convenio Colectivo. Para llevar a cabo esta reclasificación se operará de la siguiente manera:

Los/as trabajadores/as con carácter general pasarán a los nuevos grupos de acuerdo con la tabla de equivalencia que aparece en el Anexo I del presente convenio. Dicha tabla carece de valor a otros efectos que no sean el de servir sólo de guía en el proceso de reclasificación a realizar por una sola vez.

De la reclasificación así operada se dará cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

En el caso de discrepancia entre la dirección de la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as, las partes someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria de resolverlas.

Aquellos/as trabajadores/as que percibían en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas como básicas en el artículo 18 del presente convenio, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal aunque figure conjuntamente con el Salario Base. Este complemento tendrá los mismos aumentos que el Salario Base.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.



ANEXO I.- ADAPTACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONVENIO ÚNICO	CONVENIO DEL METAL	CONVENIO DEL CALZADO	CONVENIO DEL TEXTIL	CONVENIO DEL MUEBLE
Grupo I				
Reponedor/a	Mozo Empaquetador/a	Mozo	Mozo	Mozo o peón ordinario
Personal de servicios	Conserje Ordenanza o Portero Personal de Limpieza Ascensorista Vigilante o sereno		Personal de Limpieza	Portero, personal de Limpieza, Conserje, Vigilante
Ayudante de venta y servicios	Cosedora de sacos Repasadora de medias Personal de oficio 3ª y ayte. Ayudante Ayudante de Montaje Ayudante de Contador	Ayudante	Ayudante	Ayudante
Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a o perforista	Aspirante de 16 a 17 años Aux. Adm.	Aux. Adm. Aux.	Aux. Adm. Aspirante 16 a 17 años
	Aspirante 16 años Telefonista		Administrativo mayor 25 años Aspirante	
Ayudante operador				
Grupo II				
Cajero/a	Cobrador Aux. de caja de 16 a 18 años Aux. de caja de 18 a 20	Aux. de Caja mayor de 25 años Aux. de caja de 22 a 25 años	Cobrador Aux. de caja de 16 a 18 años Aux. de caja de 22 a 25 años Aux. de caja de	Cobrador Aux. de caja de 16 a 18 años Aux. de caja de 18 a 20 años Aux. de caja de





	años Aux. de caja con más de 20 años	Aux. de caja de 18 a 22 años	18 a 22 años	mayor de 20 años
Oficial administrativo/a	Oficial administrativo/a operador de máquinas contables Mecanógrafo Idioma extranjero Intérprete Contador Contable	Oficial administrativo/a	Oficial administrativo/a y operador Contable, cajero/a y taquimecanógrafo Intérprete Contable	Oficial administrativo/a Contable/Cajero/a
Decorador/a	Rotulista Delineante Escaparatista Dibujante		Rotulista Escaparatista Dibujante	
Comercial	Viajante Vendedor/a Corredor de Plaza Visitador/a		Viajante Vendedor/a Comprador/a Corredor de Plaza Visitador/a	
Vendedor/a	Personal de Oficio de 2ª y conductor 2ª Dependiente	Dependiente de 22 a 25 años Dependiente mayor de 25 años	Dependiente de 22 a 25 años Dependiente de más de 25 años	Oficial 2ª Dependiente de 22 a 25 años Dependiente de 25 años
Conductor/a-Repartidor/a	Mozo especializado		Mozo especializado	Conductor/a 1ª Conductor 2ª Mozo especializado
Ayudante Programador				
Secretario/a	Secretario		Secretario	
Oficial	Personal de Oficio de 1ª y Conductor/a de 1ª		Oficial de compostura Cortador/a	Oficial 1ª Vendedor/a Comprador/a
Grupo III				
Jefe/a de Sección/Jefe/a de Equipo	Jefe/a de Sección de Servicios Jefe/a de Sección Mercantil Jefe/a de Grupo Encargado/a establecimiento	Jefe/a administrativo/a Encargado/a establecimiento	Jefe/a de Sección de Servicios Jefe/a de Sección Mercantil Jefe/a de Grupo Encargado/a establecimiento Jefe/a de	Encargado/a establecimiento



	Capataz Jefe/a de Taller Jefe/a de Sección Administrativa		Sección administrativa	
ATS	Contable, Cajero/a o Taqui. Ayudante Técnico Sanitario			
Técnico Analista de Sistemas				
Jefe/a Unidad	Jefe/a de sucursal y supermercado Jefe/a de almacén	Jefe/a de sucursales	Jefe/a sucursal Jefe/a almacén	
Grupo 0				
Jefe/a de Sector	Encargado/a General Jefe/a de Personal Jefe/a Administrativo/ a Jefe de División Jefe/a de Ventas Jefe/a de Compras		Encargado/a General Jefe/a de Personal Jefe/a administrativo/a Jefe/a de División Jefe/a de Ventas Jefe/a de Compras	Jefe/a de Administración Encargado/a General
Director/a	Director/a		Director/a	